

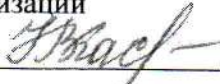
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 20»
с. НОВАЯ ДЕРЕВНЯ КОЧУБЕЕВСКОГО РАЙОНА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018-2021 г.г.

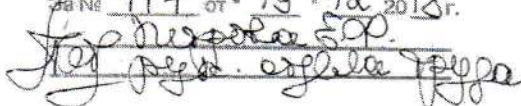
ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной
организации



Н.В. Касакова

Управление труда и социальной защиты
населения администрации
Кочубеевского муниципального района
Ставропольского края
коллективный договор зарегистрирован
в уведомительном порядке

№ 114 от 19.12.2018г.


ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор МКОУ СОШ № 20



О.Н. Королева

Принят на заседании двусторонней
комиссии по ведению коллективных
переговоров, подготовке проекта
коллективного договора, его
заключению, протокол № 4 от
11.12.2018г.

Доведен до сведения на общем собрании
трудового коллектива 11.12.2018 года



ОГЛАВЛЕНИЕ

| | стр. |
|---|------|
| Раздел 1. Общие положения | 3 |
| Раздел 2. Права и обязанности сторон | 5 |
| Раздел 3. Трудовой договор | 11 |
| Раздел 4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников | 13 |
| Раздел 5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству | 15 |
| Раздел 6. Рабочее время и время отдыха | 16 |
| Раздел 7. Оплата и нормирование труда | 19 |
| Раздел 8. Гарантии и компенсации | 25 |
| Раздел 9. Охрана труда и здоровья | 27 |
| Раздел 10. Гарантии профсоюзной деятельности | 29 |
| Раздел 11. Контроль выполнения коллективного договора | 32 |

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 20» с. Новая Деревня Кочубеевского района Ставропольского края (далее – МКОУ СОШ № 20, школа, образовательная организация).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, действующими Отраслевым соглашением по учреждениям образования Ставропольского края и районным Отраслевым соглашением с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности школы, определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники образовательной организации, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет), его председателя Касаковой Натальи Владимировны и работодателя в лице представителя - директора Королевой Олеси Николаевны (далее - руководителя).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени, времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и по другим вопросам, определенным сторонами.

Стороны признают коллективный договор основным документом о согласованных позициях, обязательствах и действиях в вопросах, касающихся предмета коллективного договора и основывающихся на нормах, заложенных в Конституции РФ, федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», Трудовом кодексе РФ, других законодательных и нормативных актах.

1.7. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, недействительны.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

При наступлении условий, требующих дополнения и изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором. Принятые сторонами в лице постоянно действующей двусторонней комиссии по ведению коллективных переговоров, разработке проекта коллективного договора и его заключению (комиссия избирается на паритетных началах) дополнения и изменения оформляются приложениями к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.17. Стороны обязуются предоставлять возможность присутствия представителей, участников коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора, направлять друг другу полную и своевременную информацию о действиях и принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, касающихся финансирования и материально-технического обеспечения школы

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета, приведены в п.10.12 и п.10.13 Коллективного договора.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- учет мнения (по согласованию) профсоюзного комитета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.20. Коллективный договор заключен на 2018-2021 годы, вступает в силу с момента подписания сторонами и действует по 11 декабря 2021 года.

1.21. Переговоры по разработке и заключению коллективного договора на очередной срок должны быть начаты сторонами не позднее 1 сентября 2021 года.

1.22. По взаимному согласию стороны могут продлить действие коллективного договора в соответствии с действующим законодательством.

II. Права и обязанности сторон

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательной организации и необходимость улучшения положения работников стороны договорились:

2.1.1. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства.

2.1.2. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательной организации, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации приоритетных национальных проектов в сфере образования, президентской инициативы «Наша новая школа».

2.1.3. Участвовать на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора регулируются Трудовым кодексом РФ, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», действующим Отраслевым соглашением по учреждениям образования Ставропольского края и районным Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.3. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную (10 и 25 числа каждого месяца) и в полном объеме выплату заработной платы, в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении образовательной организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику, в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.4. Работник обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.5. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности, в порядке, установленном действующим законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- вступать в объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов.

2.6. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментом, технической документацией и иными средствами необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере работникам заработную плату в сроки (10 и 25 числа каждого месяца), установленные коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, Положением об оплате труда работников, трудовыми договорами;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контролирующих органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательной организацией, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством РФ;
- при принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательной организацией, учитывать мнение коллектива работников или по его поручению

профсоюзного комитета в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников;

- направлять средства от приносящей доход деятельности на обеспечение социальной защиты работников, определять направления использования этих средств с учётом мнения первичной профсоюзной организации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором, соглашениями.

2.7. Профсоюзный комитет:

- обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников;
- оказывает членам профсоюза, работникам помощь в вопросах применения трудового законодательства, в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в заключении коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- содействует повышению уровня жизни членов профсоюза;
- использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;
- содействует предотвращению в образовательной организации коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор;
- обращается к работодателю, в органы власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников;
- осуществляет контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- участвует в экспертизе (мониторинг) условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников;
- осуществляет контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, над своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- разрабатывает совместно с работодателем и работниками меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);
- направляет учредителю заявление о нарушении руководителем образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);
- представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- участвует в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников образовательной организации и обеспечению их новогодними подарками;
- совместно с комиссией по социальному страхованию ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направляет заявки филиалу ФСС РФ;
- осуществляет общественный контроль над своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- осуществляет контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- участвует в работе комиссий образовательной организации по аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других;
- совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования, контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;
- оказывает ежегодно материальную помощь членам профсоюза по заявлению работника на основании решения профсоюзного комитета.

2.8. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- 2.8.1. содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в образовательной организации;
- 2.8.2. способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов государственно-общественного управления образовательной организации (Совет школы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников;
- 2.8.3. регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальном сайте МКОУ СОШ №20 в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего коллективного договора;
- 2.8.4. обмениваться оперативной информацией о задолженности по заработной плате, социальным льготам и гарантиям работникам и вносить учредителю предложения по ликвидации образовавшейся задолженности;
- 2.8.5. обеспечивать контроль над целевым использованием средств, выделяемых на образование, в соответствии с установленными нормативами;
- 2.8.6. в установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы государственной власти края и местного самоуправления для решения следующих вопросов:
- повышения заработной платы работникам;
 - принятия дополнительных мер по поддержке лучших учителей и общеобразовательных школ, внедряющих инновационные образовательные программы;
 - увеличения нормативов расходных потребностей на содержание образовательной организации;
 - включения в бюджет учреждения расходов на:
 - охрану труда в образовательной организации;
 - оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей образовательной организации;
 - проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, обязательного психиатрического освидетельствования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных медицинских книжек;
 - предоставление бесплатной жилой площади с отоплением и освещением педагогическим работникам образовательной организации, расположенной в сельской местности;
 - санаторно-курортное лечение работников;
 - оздоровление детей работников.
- 2.8.7. осуществлять совместные действия и ежегодный контроль над соблюдением законодательства в части:
- запрета на приватизацию государственных образовательных учреждений и запрета на их репрофилирование при изменении их организационно-правовых форм, статуса;
 - недопущения взимания платы с обучающихся за ликвидацию академической задолженности, передачи контрольных работ, зачетов, экзаменов, лабораторных,

практических работ, за пользование библиотекой и другие услуги, относящиеся к основной образовательной деятельности образовательной организации;

- соблюдения трудового законодательства в образовательной организации.

2.9. Стороны договорились:

2.9.1. Исходить из того, что образовательная организация в рамках, установленных законодательством Российской Федерации, самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с Уставом учреждения финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

2.9.2. Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов в соответствии с коллективным договором, Положением об оплате труда может направляться на премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей.

III. Трудовой договор

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.6. При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняются ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

3.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательной организации, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же образовательной организации на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В случаях, указанных в данном подпункте, для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательной организации, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 72 ТК РФ).

О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме за 2 месяца (ст. 72, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.12. Работникам предусматривается выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

3.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.15. Расторжение трудового договора с руководителем образовательной организации, являющегося членом профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается только с предварительного согласия соответствующего высшего выборного профсоюзного органа.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

4.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников один раз в три года.

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в пределах средств, запланированных планом финансово-хозяйственной деятельности (ст. 187 ТК РФ).

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется

по профилю деятельности образовательной организации, по направлению образовательной организации или органов управления образованием; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

4.3.6. Оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной деятельности.

4.3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Положением об аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.4. Стороны подтверждают:

4.4.1. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);
- установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

4.4.2. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

4.4.3. В течение срока действия второй квалификационной категории педагогический работник не подлежит аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

4.4.4. Педагогические и руководящие работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации по представлению работодателя в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;
- победы в конкурсе профессионального мастерства (на муниципальном или краевом уровне за последние 3 года);
- получения отраслевых знаков отличия за последние 3 года;
- победы в конкурсном отборе лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» (ПНПО) за последние 3 года.

4.4.5. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации образовательной организации, в которой работает данный педагогический работник (иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательной организации профсоюзный представитель).

4.4.6. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

4.4.7. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст.373 ТК РФ.

4.4.8. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

4.4.9. Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4.10. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательной организации независимо от типа или вида.

4.4.11. Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.4.12. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.4.13. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на один год в случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 4 ст. 49 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», п. 22 Приказа Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- если работник был призван в ряды Российской Армии.
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

4.4.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

4.5. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение рабочего места современной оргтехникой, организацию методического сопровождения молодых педагогов, включая наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогов с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, участие в профессиональных и творческих конкурсах, участие в заседании методических объединений;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых ИКТ-технологий.

4.6. Профсоюзный комитет совместно с работодателем разрабатывает:

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;
- критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации осуществляет ее мониторинг.

4.7. Работодатель обязуется:

- информировать молодых специалистов при поступлении на работу о преимуществах вступления в первичную профсоюзную организацию;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в учреждении меры социальной поддержки, включая дополнительные меры поддержки.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Осуществлять меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников, за счет:

- создания банка данных о потребностях в педагогических кадрах;
- участия в системе непрерывного педагогического образования на основе интегрированных учебных планов и ресурсосберегающих технологий;
- переподготовки кадров, перемещения их внутри образовательной организации на освободившиеся рабочие места;
- применения с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с трудовым законодательством.

5.2. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- сокращения численности или штата работников образовательной организации в количестве 10 и более работников в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих;
- 5% работников в течение 30 дней, при численности занятых свыше 100 работающих;
- 10% работников и более в течение 60 календарных дней.

5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

5.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из образовательной организации инвалидов.

5.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников образовательной организации.

5.6. Стороны договорились, что:

5.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года; работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

5.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий в течение трех месяцев.

При этом работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

VI. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными, производственными (по профессиям) инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников учреждения и женщин, работающих в сельской местности (не являющихся педагогическими работниками), устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями (более 2-х часов подряд).

Исходя из учебной нагрузки и сменности занятий учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.6. За нормированную часть рабочего времени педагогических работников считать норму часов, за которую выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и без письменного согласия - при чрезвычайных происшествиях (ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия и без письменного согласия, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.9. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, должностными, трудовыми обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

6.11. Во время осенних, весенних и зимних каникул администрация образовательной организации вправе предоставлять учителям свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

На каникулах учителя осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу в пределах нормируемой части их рабочего времени, определенной им до начала каникул

6.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.13. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен за две недели до его начала.

6.14. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.15. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.16. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время - средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

6.17. Заработная плата за все время отпуска выплачивается за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

6.18. По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен в случае, если администрация образовательной организации не уведомила своевременно (за 14 дней) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

6.19. Работодатель обязуется:

6.19.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- работникам на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (приложение № 4);

6.19.2 Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по (старости) возрасту - до 14 календарных дней в году;

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет - 12 календарных дней в году

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом образовательной организации.

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- при рождении ребенка в семье - 2 календарных дня;

- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника - 2 календарных дня.

6.20. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день (суббота) при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

6.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по образовательной организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Графики сменности утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доводятся до сведения работников за один месяц до введения их в действие.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.22. Дежурство педагогических работников по образовательной организации должно начинаться за 20 минут до начала занятий и продолжаться 20 минут после их окончания.

VII. Оплата и нормирование труда

7.1. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) систем оплаты труда работников образовательных организаций, установленных на уровне Ставропольского края и Кочубеевского муниципального района Ставропольского края;
- е) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- ж) выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- з) мнения соответствующих профсоюзов;
- и) локальных нормативных актов, принятых в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Ставропольского края, иными нормативными правовыми актами Ставропольского края и Кочубеевского муниципального района, рекомендациями министерства образования Ставропольского края, а также настоящим коллективным договором.

7.2. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательной организацией самостоятельно в пределах имеющихся средств, по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в Положении об оплате труда работников образовательной организации.

7.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательной организации на основе требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7.4. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что:

7.4.1. До установления Правительством РФ базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников сферы образования установить гарантированный уровень оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательного учреждения.

7.4.2. Формирование системы оплаты труда работников осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательной организации и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- порядка аттестации педагогических работников образовательных организаций, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

7.4.3. В случаях, когда система оплаты труда работников образовательной организации предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то повышение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной

в случае нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.4.4. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда (Приложение «Положение об оплате труда работников»).

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

7.4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с профсоюзным комитетом или иной профсоюзной организацией (Приложение «Положение об оплате труда работников»), трудовым договором.

7.5. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема субвенции на выполнение муниципального задания, ассигнований бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности образовательной организации.

Средства на оплату труда работников, поступающие от иной приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

7.6. Изъятие средств из фонда оплаты труда у образовательной организации не допускается.

7.7. Объем средств на оплату труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых образовательной организацией муниципальных услуг.

7.8. Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с Положением об оплате труда работников на оказание материальной помощи работникам.

7.9. Заработная плата руководителя образовательной организации устанавливается при заключении с ним трудового договора, а его заместителям - руководителем учреждения и состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера. (Приложение «Положение об оплате труда работников МКОУ СОШ №20»)

7.10. Отдел образования администрации Кочубеевского муниципального района Ставропольского края, в ведении которого находится образовательная организация, может устанавливать руководителю образовательной организации выплаты стимулирующего характера.

7.11. Наполняемость классов (групп), установленная Распоряжением Правительства РФ от 03-07-96 1063-р (ред. от 13-07-2007) и с учётом СанПиН, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) компенсируется учителю установлением доплаты в размере, предусмотренном Положением об оплате труда работников МКОУ СОШ №20.

7.12. Оплата педагогических работников, ведущих преподавательскую работу за время работы в период осенних, зимних, весенних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

7.13. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

7.14. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

7.15. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогического работника, оговариваемой в трудовом договоре», при условии их нагрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение служебной работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательную организацию по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

7.16. Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы за два месяца.

7.17. Выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

7.18. В случае уменьшения у учителей в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия сохраняются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогического работника, оговариваемой в трудовом договоре».

7.19. В случае организации и проведения профсоюзом или краевой организацией профсоюзной забастовки работников образования или невыполнения условий отраслевого тарифного соглашения, районного отраслевого соглашения или условий настоящего коллективного договора, выплата работникам заработной платы осуществляется в полном размере.

7.20. При прохождении курсов повышения квалификации по направлению деятельности за работником сохраняются место работы и средняя заработная плата.

7.21. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, то есть работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включаются:

- классное руководство;
- проверка письменных работ;
- посещение кабинетов, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками и др.;
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие.

7.22. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

7.23. За образцовое выполнение обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности,
- надача премий и установление выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников,
- награждение ценным подарком,
- награждение почетными грамотами.

В школе могут применяться и другие поощрения.

7.24. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, фактическая нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться разным объемом.

7.25. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также за периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) у обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа вспомогательного, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, занятых в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с учащимися, производится из расчета заработной платы, установленной по тарификации, к началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

7.26. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается равными полумесяцами независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.27. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы устанавливаются 10 и 25 числа месяца. Выплата заработной платы производится перечислением на банковские счета работников, указанные в личных заявлениях.

7.28. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник в соответствии с ТК РФ имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

7.29. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, положенных работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязан выплатить эти суммы с уплатой процентов от этих сумм в размере не ниже 1/100 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ.

7.30. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с представительным органом.

7.31. На учителей и других педагогических работников, выполняющих дополнительную работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа вспомогательного персонала, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.32. В случае направления в служебную командировку работодатель возмещает работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере не менее 100 рублей.

7.33. Стороны договорились:

7.33.1. Применять в части, не противоречащей действующему законодательству порядок исчисления заработной платы, предусмотримый Едиными рекомендациями по

установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и другими нормами действующего законодательства, в соответствии со ст.135, ст.144, 145 ТК РФ.

7.33.2. Применять при выплате вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам письмо Министерства образования и науки РФ от 25 апреля 2006 года №АФ-100/03 «О рекомендациях ЦК Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

7.33.3. Согласовывать проекты локальных актов, предусматривающие введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников, при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, повышения окладов (ставок), доплат, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников на муниципальном уровне.

7.33.4. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

7.33.5. В целях снижения социальной напряженности в образовательной организации прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой открытости в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда.

7.33.6. С целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривать в Положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трёх лет педагогической работы.

VIII. Гарантии и компенсации

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.

8.3. Компенсирует стоимость оплаты за проживание работников в общежитии, в собственном жилье.

8.4. Педагогические работники образовательной организации сельской местности пользуются правом на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности.

8.5. За педагогическими работниками образовательной организации сельской местности, перешедшими на пенсию и проработавшими в этой образовательной организации не менее 10 лет, сохраняется право на бесплатные квартиры с отоплением и освещением.

8.6. Включает в оклады (ставку заработной платы) педагогических работников, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячную денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

8.7. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях, посещение спортивно-тренажерного зала и пользование другими спортивными и культурными объектами образовательной организации.

8.8. Организует в учреждении общественное питание (столовая для приема пищи).

8.9. Осуществляет из средств экономии фонда оплаты труда выплату дополнительного выходного пособия в размере, не превышающем должностной оклад, соответствующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данной образовательной организации;
- имеющим стаж работы в данной образовательной организации свыше 25 лет;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией образовательной организации;
- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

8.10. Планирует затраты с целью осуществления оплаты труда, сохранения заработной платы работникам, привлекаемым к проведению государственной итоговой аттестации обучающихся, к работе в составе экспертных групп и аттестационных комиссий.

8.11. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой за счет собственных средств, исходя из средней заработной платы (рассчитанной за последние 12 месяцев, предшествующие месяцу наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам), а остальной период, начиная с 4-го дня нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования РФ.

8.12. Профсоюзный комитет:

8.12.1. Выделяет средства из профсоюзного бюджета для решения социальных вопросов коллектива работников.

8.12.2. Осуществляет регулярный общественный контроль над работой пищеблока, качеством питания в школе.

8.12.3. Способствует восстановлению здоровья работников и членов их семей в санаторно-курортных учреждениях, в спортивно-оздоровительных лагерях, а также посредством физкультурно-оздоровительной работы. Частично компенсирует расходы на лечение и отдых работников.

8.12.4. Осуществляет контроль своевременности выплаты пособий по государственному социальному страхованию, правильности выдачи и оформления больничных листов, единовременных пособий на рождение ребёнка, оплаты отпуска по уходу за ребёнком и т.д.

IX. Охрана труда и здоровья

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить (ежегодно) соглашение по охране труда (приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.1.2. Способствовать проведению в образовательной организации специальной оценки условий труда. По ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом. По результатам проведенной специальной оценки условий труда устанавливается повышение оплаты труда - не менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

9.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда на начало учебного года.

9.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет предприятия.

9.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложения №1, 5 и Правила внутреннего трудового распорядка).

9.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

9.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет, внедрить программу нулевого травматизма.

9.1.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

9.1.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 ТК РФ).

9.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.14. Создать в образовательной организации комиссию по охране труда (4 членами), в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.

9.1.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

9.1.16. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль над соблюдением условий и охраны труда, выполнением ежегодного соглашения по охране труда.

9.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, назначенным (доверенным) лицам по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.1.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), обязательного психиатрического освидетельствования работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с указанием на время места работы (должности) и среднего заработка (Приложение 3).

9.1.19. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в ГБУЗ СК «Кочубеевская районная больница».

9.1.20. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством за счет экономии фонда оплаты труда в случаях:

- гибели работника на рабочем месте - 3 минимальных размера оплаты труда;
- получения работником инвалидности в связи с выполнением трудовых функций - 2 минимальных размера оплаты труда.

9.1.21. Оборудовать комнату для отдыха работников образовательной организации.

9.1.22. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.1.23. Один раз в полгода информировать коллектив образовательной организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.1.24. Не принимать без согласования с первичной профсоюзной организацией документы, касающиеся изменений условий форм оплаты труда, аттестации, продолжительности рабочего времени, привлечения учителей и других работников к выполнению несвойственных им обязанностей или за пределами рабочего времени.

9.1.25. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

9.1.26. Ввести должность специалиста по охране труда, инспектора по кадрам в учреждении (при количестве работников, составляющем 50 и более человек) или установить выплату компенсационного характера за выполнение обязанностей указанных специалистов при их отсутствии в штатном расписании.

9.1.27. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предпринятые меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение аккредитованной организацией специальной оценки условий труда по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

9.1.28. Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;
- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- организация и проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий (аэробной гимнастики, лечебной физической культуры (ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров рекомендованы занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря
- устройство новых и (или) реконструирование имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

9.1.29. Привлекать представителей профсоюзного комитета к участию в приёмке образовательной организации к новому учебному году.

9.1.30. Принимать меры материального стимулирования уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета за проведение работы в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда первичной профсоюзной организации.

9.2. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности в помещениях, низкий температурный режим и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда вправе вносить представления администрации школы о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

Приостановка работ осуществляется только после официального уведомления представителем работодателя.

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль по защите прав работников на охрану труда,
- принимать участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом,
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательной организации,
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, обязательное психиатрическое освидетельствование.

9.5. В целях совершенствования профилактических мер противодействия распространению ВИЧ-инфекции среди работников учреждения и регулирования трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными работниками в учреждении проводятся мероприятия следующего характера:

1) Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей проводится информационно-образовательная кампания, которая включает:

- распространение информации о ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда;

2) Неснижение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

3) Консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению).

Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и мотивирования.

4) Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными работниками.

Работники, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными, будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они не будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Руководство учреждения обеспечивает соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда,

способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного продолжением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

5) Доступ к лечению и уходу.

Учреждение обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

Учреждение оказывает помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих аспектах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и с соответствующим медицинским услугам по месту жительства.

- оказание посильной материальной помощи (в случае необходимости);

- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги.

6) Партнерские отношения.

Учреждение установит партнерские отношения с краевыми и районными организациями, направленными на профилактику и борьбу со СПИД, из которых проводят тестирование и консультирование, а также предоставляют информацию о существующих учреждениях социально-образовательной сферы.

4.6. Работодатель разрабатывает и утверждает программу нулевого травматизма.

Пример ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

9.7. В целях сохранения квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы работодатель принимает на себя обязательства:

9.7.1. запретить направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.259 ТК РФ);

9.7.2. беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их желанию снижать нормы выработки, нормы обслуживания либо этих женщин переводить на др. работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст.254 ТК РФ);

9.7.3. до предоставления беременной женщине др. работу, исключающей воздействие неблагоприятных факторов, освобождать их от работы с сохранением среднего заработка за счет отпускаемые вследствие этого рабочие дни (ст.254 ТК РФ);

9.7.4. женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности исполнения прежней работы переводить по их заявлению на др. работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст.254 ТК РФ);

9.7.5. не допускать направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, допускать с согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Расширенные гарантии предоставляются также и матерям и отцам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст.259 ТК РФ);

9.7.6. не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением ликвидации организации (ст.261 ТК РФ);

4.7.7. продлять срок действия трудового договора до окончания беременности в случае истечения срочного трудового договора по письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлять срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще, чем раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности. Увольнять женщину в связи с истечением срока действия трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья (ст.261 ТК РФ).

4.7.8. не допускать расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 ст.336 ТК РФ) (ст.261 ТК РФ).

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

III. Стороны договорились о том, что:

III.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

III.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль над исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

III.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзным комитетом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

III.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, также производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюзного комитета.

III.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

III.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.7. Работодатель за счет средств фонда оплаты труда учреждения производит работнику первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, ежемесячную стимулирующую выплату (доплату) из фондов стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. — 25% должностного оклада.

11.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка руководителя и членов профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов районных Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам образовательной организации, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором:

11.9.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания), увольнению по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменению обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях образовательной организации — без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в образовательной организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в образовательной организации, профорганизаторы — соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.9.2. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, защитные правовые инспекторы труда, представители первичной профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных с работодателем комитетов (комиссиях), освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором; членам комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора — 7 рабочих дней.

11.9.3. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации образовательной организации — его правопреемник, а в случае ликвидации образовательной организации — Профсоюз сохраняет за работником его прежний заработок на период трудоустройства, но не выше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации — на срок до 1 года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

11.9.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательной организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным

законном предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.9.5. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профсоюзного комитета признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

11.10. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

11.11. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

11.12. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- заключение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- распределение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 181 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11.13. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации производит:

- распределение учебной нагрузки;
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование экономии фонда заработной платы;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение графиков отпусков;
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- изменение условий труда.

XI. Контроль выполнения коллективного договора

Ответственность сторон

III. Стороны договорились о нижеследующем:

III.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

III.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

III.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

III.4. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

III.5. В случае возникновения конфликтной ситуации, вызванной невыполнением обязательств со стороны администрации образовательной организации, профсоюзный комитет имеет право:

- предложить к обсуждению причины конфликтной ситуации коллективу;
- ставить вопрос перед администрацией образовательной организации о привлечении к ответственности должностных лиц.

III.6. В случае невыполнения обязательств со стороны профсоюзного комитета администрации школы имеет право:

- обсуждать конфликтные ситуации на заседании администрации образовательной организации и профсоюзного комитета.
- ставить перед членами профсоюза вопрос об ответственности руководителя и члена профсоюзного комитета.

III.7. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предотвращения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

III.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.